

**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการ**

**ทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT MODEL IN THAILAND 4.0 ERA OF ARMED FORCES DEVELOPMENT COMMAND, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUATERS**

**ร้อยโท ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา**

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๒

**ชื่อดุษฎีนิพนธ์**  :รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

**ผู้วิจัย** : ร้อยโท ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา

**ปริญญา** : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์**

:ศ. พล.ต.ท.หญิง ดร. นัยนา เกิดวิชัย,น.บ. (กฎหมาย), ร.บ. (รัฐศาสตร์), น.ม. (กฎหมายมหาชน), ร.ม. (การปกครอง), อ.ม. (ปรัชญา), ปร.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)

: รศ. ดร. สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (มานุษยสงเคราะห์ศาสตร์), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science)

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒

**บทคัดย่อ**

ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑. เพื่อสร้างและตรวจสอบความตรงของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ ๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ระยะที่ ๑ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปของการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรในโมเดล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๑๐ คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ระยะที่ ๒ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๑๒ คน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิจัยพบว่า**

๑. การศึกษาระดับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (****= ๔.๑๑, S.D.= ๐.๕๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ๑) ด้านความจงรักภักดี ๒) ด้านความกล้าหาญ ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม และ ๔) ด้านความเป็นทหารอาชีพ ตามลำดับ

๒. ความตรงของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value = ๐.๐๗๓, **** = ๗๙.๙๔, df = ๖๓, ****/df = ๑.๒๖, GFI = ๐.๙๘, AGFI = ๐.๙๕, CFI = ๑.๐๐, SRMR = ๐.๐๒๗, RMSEA = ๐.๐๒๖) ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง ๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ รวมทั้งตัวแปรการพัฒนาตนตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีลสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขายัง ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่ามีปัจจัยภายในคือทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ประกอบด้วย ด้านความเป็นทหารอาชีพ ด้านความจงรักภักดี ด้านความกล้าหาญ ด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์คือ ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) พัฒนาด้านกระบวนการบริหาร ประกอบ การวางแผนที่ดี มีการจัดองค์การที่ทันสมัย ใส่ใจการบังคับบัญชาสั่งการ ประสานงานทั่วองค์กร มีความแน่นอนในการควบคุม ๓) ให้มีการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักสีลสิกขา (มีวินัย) การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา (ใจสะอาด) การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา (ฉลาดหลักแหลม)

**Dissertation Title**  :Human Resource Development Model in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters

**Researcher** : Lieutenant (Lt.) Thititat Niponpittaya

**Degree** :Doctor of Philosophy (Public Administration)

**Dissertation Supervisory Committee**

:Prof. Pol.L.t.Gen. Dr. Naiyana Kerdvicha,LL.B. (Laws), B.A. (Political Science), M.Pol.Sc. (Politics and Governments), M.A. (Philosophy), D.P.A. (Public Administration)

: Assoc. Prof.Dr. Surapon Suyaprom, B.A (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D (Political Science)

**Date of Graduation** :September 27, 2019

**Abstract**

Objectives of this research were 1, to construct and verify the validity of Human Resource Development Model in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters, 2, to study factors affecting the Human Resource Development in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters, and 3, to propose a model of Human Resource Development in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters. Methodology was mixed methods, divided into two steps. Step 1 was the quantitative research by survey method for validity checking of the model for Human Resource Development in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters the researcher created and studied the direct, indirect and total effects between variables in the model, collected data from 410 samples, analyzed data with descriptive and Confirmatory Factor Analysis (CFA) and analyzed Structural Relationship Equation to verify the validity of conceptual model with the statistical package program. Step 2, Qualitative Research collected data from 17 key informants by In-dept interview and from 12 participants in focus group discussion to confirm the model after all data were synthesized.

**Findings were as follow:**

1. The level of Human Resource in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command Royal Thai Armed Forces Headquarters by overall was at high level (****= 4.11, S.D. = 0.598). Each aspect was found at the high level in all aspects arranging respectively by Mean value (****) as: 1) loyalty, 2) bravery, 3) teamwork and 4) professional soldiers.

2. The validity of Human Resource Development Model in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters, consistency with the empirical data was found that p-value=0.073, ****=79.94, df=63, ****/df=1.26, GFI=0.98, AGFI=0.95, CFI=1.00, SRMR=0.027, RMSEA=0.026, indicating that human resource development consisted of: 1: human capacity development for change, 2; human force preparation to cope with the lose of human resources resulting from change, 3; sufficient human resource development to lead the change, 4; human resource development for career path progress, 5; professionalism development for human resource management in Thailand 4.0 era of the Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters with the statistical significant level at 0.01. The management process consisted of planning, organizing, commanding, coordinating, controlling that affected the human resources in Thailand 4.0 era of Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters with the statistical significant level at 0.05. Self development based on Tisikkha consisted of Sila Sikkha, Jitta Silkkha and Panna Sikkha that affected the human resources in Thailand 4.0 era of Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters with the statistical significant level at 0.01

3. The Human Resource Development Model in Thailand 4.0 Era of Armed Forces Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters was found that the internal factors were human resources consisting of professional solders, loyalty, bravery, teamwork and external factors that supported the desirable human resources of the Development Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters were as: 1; human resources development consisted of human resource capacity development for change, human force preparation for the lose resulting from the change, sufficient human force development to lead the change, development for the career path progress and development for professionalism in human resource development. 2; development in management process consisted of good planning, modern organizing, mind for commanding, organization coordinating, certainty in controlling and 3; best practice along with Buddhadhamma Tisikkha consisting of abiding by the rules of Sila (discripline), abiding by Jitta Sikkha (clean mind) and practicing wisdom Sikkha (shrewdness)

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในด้านการนำไปประยุกต์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไปรวมทั้งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาบุคลากรตามโมเดลเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์แก่องค์กร คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใดดังนั้นใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุดและครบทุกข้อผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(………………………………………….)

ร.ท.ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา

แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยโดยแบ่งออกเป็น๖ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ๓

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ นทพ.บก.

ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะ

**ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง**กรุณาใส่เครื่องหมาย🗸ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

๒. อายุ

( ) ๒๐ – ๓๐ ปี ( ) ๓๑ – ๔๐ ปี ( ) ๔๑ – ๕๐ ปี ( ) ๕๑ – ๖๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หย่าร้าง / หม้าย ( ) อื่นๆ(โปรดระบุ)…………..

๔. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

๕. ชั้นยศ

( ) ชั้นประทวน ( ) ชั้นสัญญาบัตร

๖. รายได้ต่อเดือน

( ) ๑๐,๐๐๑–๒๐,๐๐๐ บาท ( ) ๒๐,๐๐๑–๓๐,๐๐๐ บาท

( ) ๓๐.๐๐๑–๔๐,๐๐๐ บาท ( ) ๔๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

**คำชี้แจง**โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย🗸ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| **ข้อ** | **ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด**  **(๕)** | **มาก**  **(๔)** | **ปานกลาง**  **(๓)** | **น้อย**  **(๒)** | **น้อยที่สุด**  **(๑)** |
|  | **๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง** |  |  |  |  |  |
| ๑ | องค์กรท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ |  |  |  |  |  |
| ๒ | องค์กรท่านส่งเสริมให้ผู้ที่สนใจได้พัฒนาทักษะและขีดความสามารถในด้านภาษาเพื่อนบ้านด้วย |  |  |  |  |  |
| ๓ | องค์กรท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพร้อมเข้าสู่AEC |  |  |  |  |  |
| ๔ | องค์กรท่านมีการอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติ |  |  |  |  |  |
| ๕ | มีการฝึกฝนการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง เพื่อปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะให้เหมาะกับภารกิจ |  |  |  |  |  |
|  | **๒. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง** |  |  |  |  |  |
| ๖ | องค์กรท่านจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ |  |  |  |  |  |
| ๗ | องค์กรท่านมีการวางระบบการจัดการความรู้(KM) เพื่อให้ทุกคนเข้าถึงความรู้ที่สำคัญ |  |  |  |  |  |
| ๘ | องค์กรท่านวางระบบการขยายหรือปรับเปลี่ยนการเกษียณอายุราชการ |  |  |  |  |  |
| ๙ | องค์กรท่านได้มีการพัฒนารูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุในตำแหน่งที่สำคัญ |  |  |  |  |  |
| ๑๐ | การปฏิบัติงานในองค์กรมีความราบรื่นและเกิดพลังร่วมแม้มีกลุ่มคนที่ต่างช่วงอายุ และมีความหลากหลายก็ตาม |  |  |  |  |  |
|  | **๓. การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง** |  |  |  |  |  |
| ๑๑ | องค์กรท่านมีการปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรที่ทันสมัย |  |  |  |  |  |
| ๑๒ | องค์กรท่านมีการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| ๑๓ | องค์กรท่านนำรูปแบบของต่างประเทศหรือเอกชนเข้ามาบูรณาการเพื่อให้กำลังคนในสังกัดมีคุณภาพ |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๔ | องค์กรท่านมีการพัฒนาระบบการเคลื่อนย้ายกำลังคนคุณภาพภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานทหารกับหน่วยงานอื่น |  |  |  |  |  |
| ๑๕ | องค์กรของท่านมีการติดตามประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการพัฒนากำลังคนด้วย |  |  |  |  |  |
|  | **๔. การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ** |  |  |  |  |  |
| ๑๖ | องค์กรท่านส่งเสริมให้มีการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร |  |  |  |  |  |
| ๑๗ | องค์กรท่านส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็น |  |  |  |  |  |
| ๑๘ | องค์กรท่านเน้นการพัฒนาผลงาน และสมรรถนะรายบุคคล |  |  |  |  |  |
| ๑๙ | องค์กรท่านเน้นพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน |  |  |  |  |  |
| ๒๐ | มีการวางระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร |  |  |  |  |  |
|  | **๕. พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์** |  |  |  |  |  |
| ๒๑ | องค์กรท่านส่งเสริมให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาสมรรถนะอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |
| ๒๒ | องค์กรท่านมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ |  |  |  |  |  |
| ๒๓ | องค์กรท่านให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ |  |  |  |  |  |
| ๒๔ | องค์กรท่านมีการพัฒนากิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร |  |  |  |  |  |
| ๒๕ | องค์กรท่านมีการให้รางวัล และผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรทุกปี |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร**

**คำชี้แจง**โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย 🗸ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| **ข้อ** | **ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร** | **ระดับความคิดเห็น** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด**  **(๕)** | **มาก**  **(๔)** | **ปานกลาง**  **(๓)** | **น้อย**  **(๒)** | **น้อยที่สุด**  **(๑)** |
|  | **๑. ด้านการวางแผน** |  |  |  |  |  |
| ๑ | ฝ่ายบริหารมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด |  |  |  |  |  |
| ๒ | แผนที่จัดทำมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตรากำลังและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๓ | มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ |  |  |  |  |  |
| ๔ | มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ |  |  |  |  |  |
| ๕ | มีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
|  | **๒. การจัดองค์การ** |  |  |  |  |  |
| ๖ | องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร |  |  |  |  |  |
| ๗ | ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา |  |  |  |  |  |
| ๘ | องค์กรมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน |  |  |  |  |  |
| ๙ | องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๑๐ | โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม |  |  |  |  |  |
|  | **๓. การบังคับบัญชาสั่งการ** |  |  |  |  |  |
| ๑๑ | ผู้บังคับบัญชาในองค์กรให้คำแนะนำหรือมีการชี้นำในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ |  |  |  |  |  |
| ๑๒ | องค์กรมีการมอบหมายการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ |  |  |  |  |  |
| ๑๓ | องค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
| ๑๔ | องค์กรมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ๆให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ |  |  |  |  |  |
| ๑๕ | องค์กรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นหรือข้อทักท้วงไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน |  |  |  |  |  |
|  | **๔. การประสานงาน** |  |  |  |  |  |
| ๑๖ | องค์กรมีการการสื่อสารแบบสองทางทั้งบนลงล่าง และล่างขึ้นบน |  |  |  |  |  |
| ๑๗ | องค์กรมีการประสานงานข้ามสายงานเช่น จากหน่วยงานทหารกับหน่วยงานตำรวจ |  |  |  |  |  |
| ๑๘ | องค์กรส่งเสริมกิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสายงานในหน่วย |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๙ | องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก |  |  |  |  |  |
| ๒๐ | องค์กรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการทางานแบบพี่น้อง |  |  |  |  |  |
|  | **๕. การควบคุม** |  |  |  |  |  |
| ๒๑ | องค์กรมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารในทุกๆปี |  |  |  |  |  |
| ๒๒ | องค์กรมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๒๓ | องค์กรมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม |  |  |  |  |  |
| ๒๔ | องค์กรมีการนำมาตรการ หรือข้อบังคับมาปฏิบัติพร้อมมีบทลงโทษกรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ |  |  |  |  |  |
| ๒๕ | องค์กรมีมาตรการที่เป็นคุณหรือประโยชน์ตอบแทนต่างๆกรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ |  |  |  |  |  |

**ตอนที่๔เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ๓**

**คำชี้แจง**โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย🗸ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| **ข้อ** | **การปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ๓** | **ระดับการปฏิบัติ** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด**  **(๕)** | **มาก**  **(๔)** | **ปานกลาง**  **(๓)** | **น้อย**  **(๒)** | **น้อยที่สุด**  **(๑)** |
|  | **๑. สีลสิกขา** |  |  |  |  |  |
| ๑ | เวลาปฏิบัติงานท่านจะคำนึงถึงผลกระทบจากงาน และจะไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ๒ | ท่านทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์โดยไม่สนอามิสสินจ้างที่ไม่ถูกต้องตามครรลองครองธรรม |  |  |  |  |  |
| ๓ | ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องตรงไปตรงมา ไม่พูดปลดกับเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| ๔ | ท่านให้ความเคารพครอบครัว ไม่ข้องแวะพูดคุยกับคนอื่นในเชิงชู้สาว |  |  |  |  |  |
| ๕ | ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ และดื่มของมึนเมา |  |  |  |  |  |
|  | **๒. จิตตสิกขา** |  |  |  |  |  |
| ๖ | ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยความตั้งใจและอดทน  ต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย |  |  |  |  |  |
| ๗ | ท่านมีความมุงมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุ  เป้าหมายอย่างดีที่สุด |  |  |  |  |  |
| ๘ | ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบครอบและดีที่สุด |  |  |  |  |  |
| ๙ | ท่านหมั่นฝึกฝน และอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |
| ๑๐ | ท่านปฏิบัติงานโดยเอาใจฝักใฝ่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ |  |  |  |  |  |
|  | **๓. ปัญญาสิกขา** |  |  |  |  |  |
| ๑๑ | ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยความระเอียดรอบครอบ |  |  |  |  |  |
| ๑๒ | ท่านได้ใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน |  |  |  |  |  |
| ๑๓ | เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่  ท่านจะควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล |  |  |  |  |  |
| ๑๔ | ท่านทราบดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลงวิธีแก้ไขต้องวิเคราะห์สืบหาสาเหตุเป็นหลัก |  |  |  |  |  |
| ๑๕ | ท่านให้อภัยกับผู้ที่ทำผิดพลาดและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๕ เป็นคำถามเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ นทพ.บก.**

**คำชี้แจง**โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย🗸ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| **ข้อ** | **ทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ**  **นทพ.บก.** | **ระดับการปฏิบัติ** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มากที่สุด**  **(๕)** | **มาก**  **(๔)** | **ปานกลาง**  **(๓)** | **น้อย**  **(๒)** | **น้อยที่สุด**  **(๑)** |
|  | **๑. ความเป็นทหารอาชีพ** |  |  |  |  |  |
| ๑ | ท่านประพฤติปฏิบัติตามวินัย แบบธรรมเนียมทหาร และจรรยาวิชาชีพทหารอย่างเคร่งครัด |  |  |  |  |  |
| ๒ | ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จโดยใช้ความเชี่ยวชาญในงานอย่างเต็มความสามารถ |  |  |  |  |  |
| ๓ | ท่านปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าในการปฏิบัติหน้าที่การงานแบบเดิม ๆ |  |  |  |  |  |
| ๔ | ท่านหมั่นปรับปรุงและขจัดสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์จากขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน |  |  |  |  |  |
| ๕ | ท่านหมั่นฝึกฝน ศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น |  |  |  |  |  |
| ๖ | ท่านปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| ๗ | ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ |  |  |  |  |  |
| ๘ | ท่านมีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และไม่ปกปิดพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง |  |  |  |  |  |
|  | **๒. ความจงรักภักดี** |  |  |  |  |  |
| ๙ | ท่านน้อมนำพระบรมราโชวาทและคำสัตย์ปฏิญาณในการปฏิบัติราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๐ | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดขึ้น |  |  |  |  |  |
| ๑๑ | ท่านปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับชั้นด้วยความเท่าเทียม |  |  |  |  |  |
| ๑๒ | ท่านดูแลเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน |  |  |  |  |  |
| ๑๓ | ท่านปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่าและความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ |  |  |  |  |  |
|  | **๓. ความกล้าหาญ** |  |  |  |  |  |
| ๑๔ | ท่านมีลักษณะนิสัยที่ตรงไปตรงมา กล้าแสดงออกและยืนหยัดในสิ่งที่ถูก |  |  |  |  |  |
| ๑๕ | ท่านกล้าเปิดเผยในสิ่งที่ผิดหรือไม่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใดๆ |  |  |  |  |  |
| ๑๖ | ท่านกล้ายอมรับคำวิจารณ์ที่มีเหตุผล และยอมรับข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น |  |  |  |  |  |
| ๑๗ | ท่านให้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง ทั้งในฐานะเป็นผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน |  |  |  |  |  |
| ๑๘ | ท่านไม่เกรงกลัวในการเผชิญหน้าต่อภยันตรายต่างๆ ทั้งที่จะทำให้เกิดผลต่อชีวิตโดยตรงและโดยอ้อม |  |  |  |  |  |
|  | **๔. การทำงานเป็นทีม** |  |  |  |  |  |
| ๑๙ | ท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเคารพ เชื่อถือและตระหนักถึงจุดประสงค์ของการมีส่วนร่วม |  |  |  |  |  |
| ๒๐ | ท่านรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มอย่างมีหลักการและเหตุผล |  |  |  |  |  |
| ๒๑ | ท่านยินดีส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานที่มีการช่วยเหลือให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๒ | ท่านสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแก้ไขปัญหาเป็นหมู่คณะ รวมถึงสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นของกำลังพล |  |  |  |  |  |
| ๒๓ | ท่านสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและยอมรับวิธีการที่หลากหลายเพื่อมุ่งเป้าหมายเดียวกัน |  |  |  |  |  |
| ๒๔ | ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันโดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา |  |  |  |  |  |
| ๒๕ | ท่านสามารถบูรณาการรวมแนวความคิดของหมู่คณะ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตรงตามสิ่งที่สมาชิกของทีมต้องการร่วมกัน |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

๑. ด้านพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

๒. ด้านเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

๓. ด้านการพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

๔. ด้านการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

๕. ด้านพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

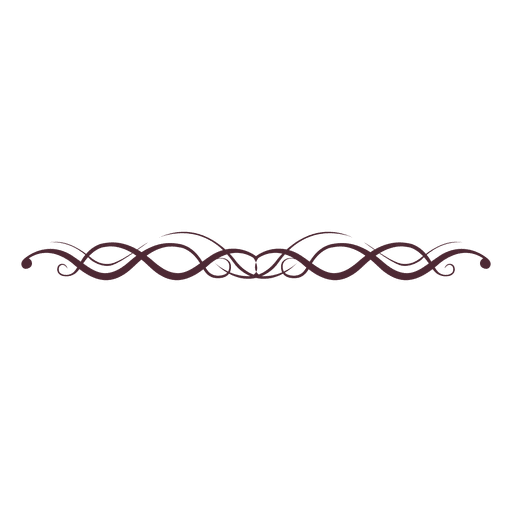
………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………..

**"ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี"**

****

**แบบสัมภาษณ์**

**เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย**



**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์**

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์…………………………………………………………เวลา…………………………………น.

ชื่อ ....................................................................... นามสกุล...................................................................

อายุ..................... ปี ตำแหน่ง.................................................................................................................

**ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา**

**๒.๑ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

๑) องค์การท่านมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

๒) องค์การท่านมีเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………..…………………………………………………………………………………………..……………………

๓) องค์กรท่านมีการพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพอย่างไร เพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

……………………………………………………………………………………………………………………………………..……….………………………………………………………………………………………………………………………………………………..……………..………………………………………………………………………………………………..………………

๔) องค์กรท่านมีโครงสร้างการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรหรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….………………………………………………………………………………………………………………….……………………………..……………..………………………………………………………………………………………………..………………

๕) องค์กรท่านมีพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….………………………………………………………………………………………………………………….……………………………..……………..………………………………………………………………………………………………..………………

**๒.๒ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร**

๑) องค์การท่านมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

๒) ท่านมีจัดโครงการตามอำนาจหน้าที่อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….………………………………………………………………………………………………………………………………………………..……………..………………………………………………………………………………………………….……………

๓) รูปแบบการบังคับบัญชาสั่งการในองค์กรท่านมีลักษณะเป็นอย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….………………………………………………………………………………………………………….……………………………………..……………..………………………………………………………………………………………….……….……………

๔) องค์กรท่านมีการประสานงานกันภายในหน่วย หรือหน่วยอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….…………………………………………………………………………………………………………….………………………………..………………..………………………………………………………………………………………….……….……………

๕) องค์กรท่านมีการ**การควบคุม**กันภายในหน่วยงานอย่างไร

…………………………………………………………………………………………..………………………………..………….…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………..………………..…………………………………………………………………………..….……………………………………

**๒.๓ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาตน (หลัก ไตรสิกขา ๓)**

๑) ท่านคิดว่าการรักษาศีลมีความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………..………………………………………………………………………………………………………………

๒) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการที่ต้องมีจิตใจจดจ่อหรือมีสมาธิ ในการปฏิบัติงานของท่าน

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………..………………………………………………………………………………………………………………

๓) ในการทำงานท่านใส่ใจในรายละเอียด คำนึงถึงเหตุและผล และพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบครอบในการแก้ปัญหาหรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..…….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

**ตอนที่ ๓ ทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ นทพ.บก.**

๑) ท่านปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อให้ได้ชื่อว่า “เป็นทหารอาชีพ”

…………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………….……

๒) ท่านปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อให้ได้ชื่อว่า “มีความจงรักภักดี”

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….…………………………………………………………………………………………………………………………….…………………..……………..…………………………………………………………………………………………………………..……

๓) ท่านมีความกล้าหาญที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือไม่ อย่างไร

…………………………………………………………………………………………………………………………………..………….…………………………………………………………………………………………………………………………….…………………..……………..……………………………………………………………………………………………………………..…

๔) ภายในหน่วยงานท่านมีการร่วมมือกัน และทำงานกันเป็นทีมหรือไม่ อย่างไร

……………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………….……

**ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ นทพ.บก.**

ท่านคิดว่าหน่วยงานควรมีสิ่งใดเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทยแลนด์ ๔.๐ ของ นทพ.บก. กรุณาให้คำชี้แนะ

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

**ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย**